

9 . 施設実習

■ 施設実習については通常のヘルパー研修と比較してかなり多くの時間を設定し、知的障害者の特性を充分配慮しながら進められるように計画した。

本試行訓練においては当初の計画では都合6週間の実習期間を設定していたが、その期間を集中的に行うか、分散して行うかについては意見の分かれるところであった。

集中的に行う場合のメリットとしては、知的障害者の場合、環境になじむのに時間がかかるのでじっくり行う方が覚えられる、と言う点があったが、今回の訓練生のレベルとしても、また実習前にある程度訓練も行っていることから、その点に関しては心配しなくても良いことと、逆に長期の実習における双方（訓練生と受け入れ施設側）の疲労度を考えて、2週間×3回の期間設定をした。

■ 今回、受け入れ施設としても初めてのケースで、どのような状況になるか不安もあることから、その不安を出来るだけ解消し、理解を得られるよう、また、負担をなるべく軽減する事に配慮した。

- 具体的には、
- 1、連絡会議における知的障害者に対するレクチャー。
 - 2、施設長、実習担当職員の訓練場面の見学
 - 3、初めての受け入れ先には、指導員が実習期間中付き添い、共に実習を受けながら施設の様子や訓練生の実習態度などの観察にあたる。

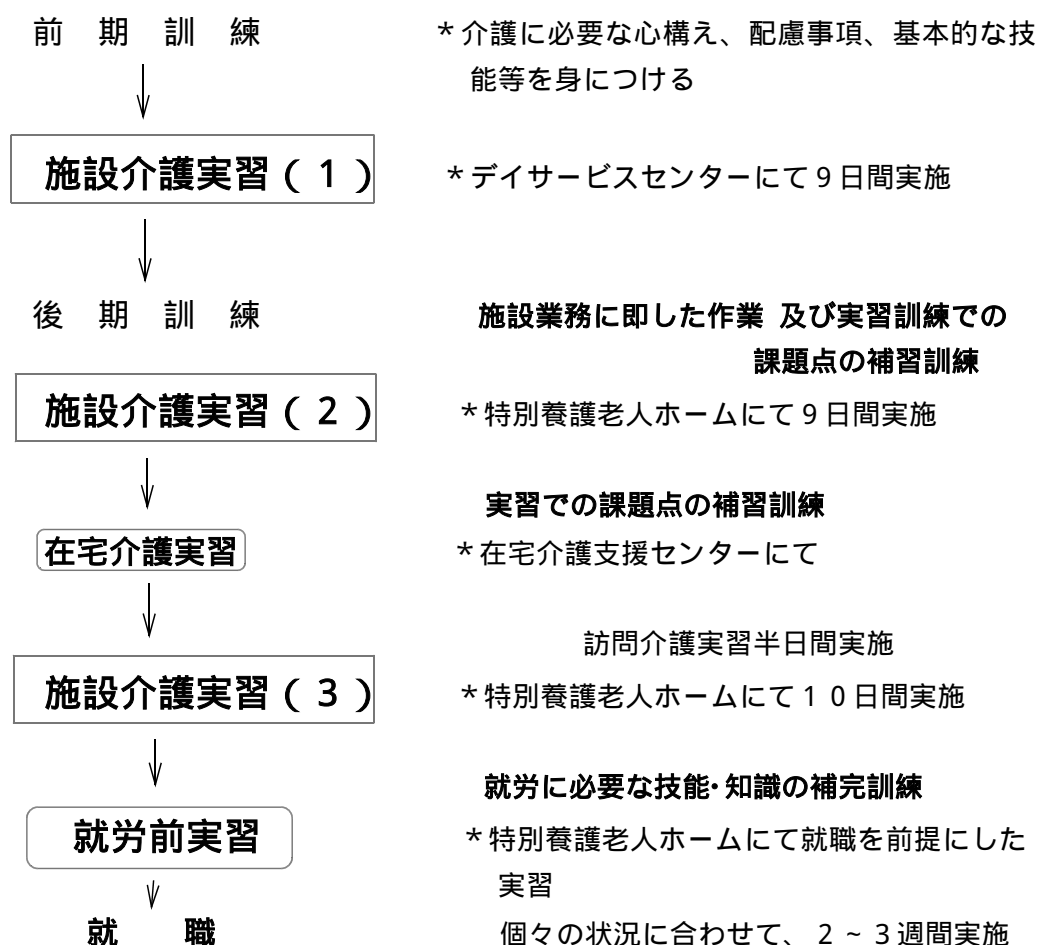
特に指導員の同行は、実習先での訓練生の行動観察を行い、施設における就労の可能性を探る上では重要なポイントとなってくる。また施設職員に対しては安心感を与えると共に、現場職員の反応や意見を抽出する上でとてもよい場になった。

■ 介護サービスの訓練を行う上では、この施設実習は非常に重要な訓練と言えるが、受け入れ施設の確保については実施する地域の状況によって大きく異なってくると考えられる。特に現状では、各養成機関、講習会を始め教員養成のカリキュラム、小中学校のボランティア活動など、多くの実習の受け入れを迫られていることから、実習を依頼する際にはその点を十分考慮に入れた対応が必要である。

■ 訪問介護員3級講習の中で、施設実習ばかりでなく、在宅介護の場面が多く出てくることから、実際の現場を知ること必要と考え、急遽お願いして在宅介護実習も組み入れた。在宅の場合、利用者の方の承諾も必要となり、利用者への配慮や技能も考慮する必要があるため、ある程度施設実習を経験した上で、訓練生の状況を判断しながら行う。

■ 訓練での施設実習とは若干意味合いが異なるが、就職活動の中で、就職の可能性があり、施設としても心配な点を見る、訓練生本人も就労が可能かどうかを判断する期間として、施設と相談の上、個々の状況に応じた実習期間を設けて実施し、就労上の問題点の有無を確認した。

■ 本試行の場合、近隣施設の好意的な協力もあって、割合理想的な状況で施設実習を行うことが出来たと考える。その流れについては以下のとおりである。



* 第一回目は話し合いの中で双方不安材料があるため、当初は1週をデイ、2週目は特養で、と言う予定であったが、施設職員の要望や、2回目以降の実習とも考え合わせた結果、2週すべてをデイサービスで行った。



今回の3名の訓練生は入所前に施設での経験が無かったのでこの期間で、施設の生活状況をつかむ為に決して長くはなかったが、養護学校等ですでに実習経験のある場合、また習得レベルが高い場合には、もう少し短い期間の設定でも差し支えないものと思われる。
導入段階、本訓練での状況を踏まえた上で、各自の能力に応じた実習期間を設定することも必要になってくる。

実 習 日 誌

平成	年	月	日 (曜日)	天気		職場実習開始から 日目
9:00	<実習内容 ----->			<今日の目標[] <感想・反省> -----		
9:30						
10:00						
10:30						
11:00						
11:30						
12:00						
1:00	-----			-----		
1:30						
2:00						
2:30						
3:30						
4:00						
4:30						
指 導 ・ 連 絡 事 項	事業所から					
	センターから					
	家庭から					
確 認 印	事業所			センター		家庭

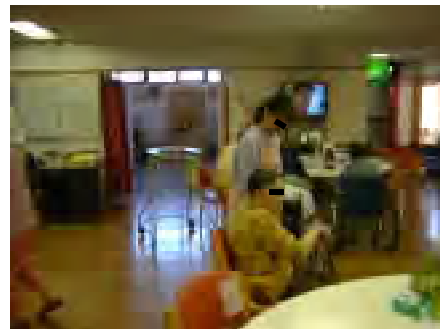
前・後期訓練		介護実習 シート1
施設の概要		
施設名	介護老人福祉施設	施設長名
施設の種類	介護老人福祉施設	実習期間 月 日～ 月 日
所在地		TEL
<p>< 交通手段 > 自宅からの交通手段と所要時間・運賃・最寄りの駅から施設までの道順</p> <p>< 施設の特徴 > 構造・設備・環境など</p> <p>< 施設の方針・モットー ></p> <p>< デイサービス利用者の状況 > 入所定員 名 性別・年齢・障害状況などの傾向</p> <p>< 職員構成・勤務体制・指導担当者等 ></p> <p>< 準備するもの ></p>		



K o 園実習

整容介助
風呂上りのドライヤー

歩行介助 見守り



職場実習オリエンテーション表

氏名 _____

実習の開始日

月 日() ~ 月 日()

勤務時間帯

9:00 ~ 4:00

勤務場所

特別養護老人ホーム 園

西武池袋線 駅 下車

仕事の内容

通勤の服装・くつ、私物(貴重品)の置き場所

勤務中の服装...着替える場所・洗濯(制服の場合)

上履き、ユニフォーム、エプロン、名札

弁当の用意

給食。食費1食 ¥300

困ったことが起きた時の連絡先

園 () -

勤務に持参する物品

上履き、ユニフォーム、エプロン、名札、実習日誌、筆記用具、
タオル、着替え、職員日課表

職場実習チェック表

実習前日に準備しておくこと

上履き	
ユニフォーム	
エプロン	
名札	
筆記用具、メモ	
タオル	
実習先の資料	
連絡先確認	
(実習日誌)	
* 爪きり	

早めに寝て、実習に備えよう

当日にやること

身だしなみ	
* えりやすそはきちんとしているか	
* 髪をとかしたか	
* ハンカチ、ティッシュを持ったか	

こんな時は実習先に連絡しましょう。

* 遅れそうな時

* どうしても行けなくなったとき

実習先名

電話番号

住所



I z 苑 実習

乾式ホットパック装着介助



実習関係資料

様式

訓練課題シート 施設実習

介護サービス

実施期間 平成 年 月 日()から
平成 年 月 日()まで

氏名

項目種別	施設名
施設実習	
指導職員名	付添指導員
訓練内容 施設実習での経験を基に介護の仕事について考えてみましょう	
考察 最初の目標は達成できましたか？ この実習でなにを得ることが出来ましたか？ 楽しかったことは？あるいはつらかったことはありましたか？ 抵抗があったり、いやだと感じたことはありましたか？ 施設での仕事にはどんなことがあったか思い出してください。 自分で足りないと思うこと、今後、もっと訓練が必要だと思う点はありましたか？ その他	

実習関係資料

様式

訓練課題シート 在宅介護実習

介護サービス

実施期間 平成 年 月 日()から
平成 年 月 日()まで

氏名

項目種別		在宅介護支援センター
在宅介護実習		
指導職員名		付添指導員
訓練内容 在宅での介護実習で、どんなことをしたか、どんなことを感じたか 感想をまとめてください。		
考察 利用者のお宅の状況はどんな様子でしたか？		
お宅ではどんな内容の仕事をしましたか？		
自分で足りないと思うこと、今後、もっと訓練が必要だと思う点はありましたか？		
抵抗があったり、いやだと感じたことはありましたか？		
その他		

国立職業リハビリテーションセンター

前・後 期訓練

実習確認表

平成 年 月 日()
平成 年 月 日()

施設名	介護老人福祉施設	施設長名
施設の種類	介護老人福祉施設	
所在地	TEL	

氏 名

確認項目	自 己 評 価	指 導 員 評 価
安 全	常に利用者に対する安全を配慮できたでしょうか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
規則・約束	出勤時間や休憩時間など遅刻はありませんでしたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
	職員から注意されたことは守られましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
身 支 度	実習にふさわしい服装ができましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
	実習に必要な持ち物はどうでしたか？忘れ物がありましたか？ * 忘れ物はなかった * 少しあった * たくさんあった	優 良 普通 要復習
健康管理	実習中は自分で身体に注意して元気に過ごせましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
実習態度	実習中はまじめに集中して学ぶことができましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
	報告・連絡・分からないことの質問はきちんとできましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
言葉遣い	利用者に対する言葉遣いはきちんとできましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
	職員に対する言葉遣いはきちんとできましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
理解度	施設長や職員の説明は良く理解できましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
	利用者の名前を覚える事ができましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
接遇態度	利用者とのコミュニケーションはいかがでしたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
	声掛けはうまくできましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
	ベッドメイクはうまくできましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
	寮母さんとの連携作業はスムーズにできるようになりましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
	おむつ交換でお手伝いがスムーズにできるようになりましたか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
	配膳や食事介護はどのくらいできたでしょうか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習
総合評価	今回の実習全体を見て自分ではどれくらいの評価ができますか？ * 良くできた * できた * 一部できた * できなかった	優 良 普通 要復習

10 . 施設実習の結果と訓練効果

■ 施設に実習を依頼する交渉の中で知的障害者をすでに採用しているケースもあった。潜在的には施設で知的障害者が働いているケースも案外多いように思われるが、その多くは掃除や厨房内での作業など、介護とは直接関わらない仕事を中心のようである。

今回の実習先においても2例あった。

1つは食堂の雑務を担当する仕事。もう一つは特養で介護の補助として3年ほど働いている(中卒)好事例である。そうした先例もあって比較的受け入れについての環境は整いつつあるという印象があった。

■ 第一回目の施設実習は2週間のすべてをデイサービスで行った。(3名同一施設)施設の職員に受け入れに対する抵抗はないものの、どの程度の能力がありどのように指導してよいかと言う不安があった。

そこで施設側からの要望で実習に関わる職員が訓練状況を視察するため来所された。

「想像していたよりも障害を感じない。」

「訓練で基礎的なことをきちんと指導されている様子から職員側も介護の姿勢の原点に帰る思いである。」

などの感想があった。その結果、相談の上比較的¹身体介護の必要の少ない²デイサービスの部署で、レクリエーションなどもある程度楽しみながら出来る内容のほうが入りやすいであろうという観点から、2週間通して行うこととした。

加えて訓練上本格的な実習は初めてであることから、訓練生の実習先における行動観察を主眼に置くことも含めて、指導員も全日程付き添う形を取った。

デイサービス利用者は1日平均40人程でにぎやかで活気のある施設であった。

- | | |
|-------|------------------|
| 実習内容は | * 送迎挨拶 履物準備 案内 |
| | * お絞り・お茶の準備 配布 |
| | * レクリエーション補助 |
| | * 配膳・食事準備・食事介助 等 |
| | * 入浴後のドライヤーかけ |

仕事内容は、割合めまぐるしく動き廻り、日々利用者も変わるため対応が難しいのではないかと予想していたが、割合早く馴染んで、訓練生の動き方はセンターでの訓練の時よりものびのびとしているように見えた。

コミュニケーションに関しては、始め戸惑いもあったようであるが、次第に積極的に話しかけるようになり、顔なじみの利用者の方の名前も覚え、利用者からも名前を呼ばれることで、うれしくなって一層励みになったようである。

一日の中で若干集中力が無くなる場面や、指示されないと動けない点など細部での課題はあったが、全体的には一生懸命、明るく元気よく対応している姿は好感を持って受け入

れていただけた。

■ **第二回目**は特養老人ホームで行う。(男性1名は第一回目と同施設の特養フロアで、女性2名は別施設で特養フロアの実習を行った)指導員の付き添いは、施設側からも特につかなくても大丈夫という意向もあり、また、本人達に対しても徐々に手を放していく必要があるために、この時点から時々様子を見に行く方法に変えていった。

女性2名の実習先は、先に述べた知的障害者がすでに介護現場で働いているケースであったので、付き添いに関しては特に要望はなかったが、男性の方は技能面で心配な面も多く、特養部門の職員の要望もあって、最初の3日間のみ指導員が付き添い、後は時々様子を見るという方法を取った。

- 実習内容は、
- * シーツ交換 補助
 - * おむつ交換 補助作業
 - * レクレーション補助
 - * 配膳 食事準備 食事介助
 - * リネン整理
 - * おやつ準備 清掃
 - * 入浴介助補助(ドライヤー)等

特養フロアでの作業は、デイサービスとは異なって比較的落ち着いた内容で、しかも介護技能を求められる内容が多くなる。

訓練の前半は主に生活基盤の底上げを中心にした内容だったため、介護技能面の指導に関しては時間を十分には取れなかったことと、何度かは訓練した内容でも忘れてしまったとかやったことがあるかな?といった程度の習得状況であった為、この段階では本人達にとって、シーツ交換やおむつ交換、入浴の外介助などを新しい体験と感じる内容が多かったようである。(実際には訓練で習っている事柄であっても、場面の状況が変わると全く違った内容と受け取めて、なかなか結び付けられないこともある。)

実習中特に大きな問題はなく、概ね順調に終えた。この段階では新しく覚えることも多く、訓練生にとっては大変であったと思うが、感想を聞くと徐々にではあるが介護者の心構え、あるいは職業意識といった精神的な面で自覚が出来てきたと思える発言が多く見られるようになってきた。

施設実習を始める際に、担当者(キーパーソン)を決めていただき、実習期間中の内容に関しては、お任せすることになるが、担当者が施設の現場の出勤体制の都合上、常に実習生に関わっている事は難しい。

日によって担当者が代わることもあり、その場合、訓練で実施していない身体介護に関する内容を指導される事もあり得る。

その際に利用者に対する事故や怪我を負わせることがあっては、利用者に対しても、施設にとっても、もちろん訓練生にとっても重大な結果を生みかねないので、その点を実習の始めに良く話し合っておく必要がある。(今回もその点で若干利用者の方に軽い傷を負わせるこ

とがあったりしたが、幸い大事には至らなかった。)

対応としては、個々の訓練生の訓練や実習で行ってきた内容や習得段階などをまとめた資料を作成し、担当した職員が把握しやすいようにしておくことも必要と考える。

お年寄りとのコミュニケーションの点で、特に痴呆症の方への対応のしかたでいくつか問題点が確認された。

* 痴呆症のお年寄りで、急に感情が変化し、怒られるとかきつい言葉をかけられるなどした場合に、理由が分からずおろおろする。

* 特に若い女性の場合、男性のお年寄りに触られたとか、抱きつかれたなど、それまで経験したことの無い出来事に遭う。

* 男性の場合、女性を意識して介護者として手を出せなくなってしまう。等

施設の中で起こりうる状況で、特に感情面でコントロールしにくい出来事や性的な問題が起こった場合などを想定し、対処の方法なども考えておく必要はあると思われる。

(今回は上にあげた点に関して大きな問題は起こらなかったが、急に手をつかまれて、きつい言葉をはかれたとか、特定の男性利用者に気に入られて触られることが多かった、などの出来事で戸惑ってしまうことがあった。)

訓練生個々の性格で、そうしたことが余り気にかからない者であれば、問題なく実習を続けられるが、精神的に弱い訓練生の場合は、訓練が継続できなくなることも考えられるため、早めに察知しカウンセリングするなど、精神的に大きな傷にならないような対応が必要になってくる。

訓練中、日々話題づくりや興味の幅を広げる為に、ショートスピーチ等で指導も行っているが、実際の現場ではやはりどのように話し掛けてよいのか判らず戸惑っていたが、その中で普段行っている訓練の意味を少しは結びつけることが出来たようである。話題に困った場合、新聞の切抜きなどを持ち歩いてきっかけにするなどの工夫をするなど、訓練中のアドバイスが生かされていた。

また、レクリエーションの時間などに訓練で経験させたことで、やった経験があるという安心感でスムーズに入っていける。一つ一つの作業がたとえうまく出来なくても、一度だけでも経験したという記憶があれば、仕事上十分な効果が得られると考える。

(体操やダンス、歌、書道、塗り絵・貼り絵、ゲーム等)

■ 第三回目は3施設目の特養老人ホームで行う。(3名とも同一施設)

指導員の付き添いは特に必要ないということで、前回同様、時々様子を見に行く方法をとった。今回はあらかじめ訓練生のそれまでの実習の状況を資料として担当責任者に渡しおき、その後の打ち合わせで、施設の構造上の点も考え合わせ3名それぞれこれまでの実習状況から、特徴に合わせた配置をしていただいた。特にこれまではいつも複数で実習に当たることが多かったことから、なるべく単独でも行動できるようにしていこうという方針で、それぞれ別々の部署で実習することになった。

この施設はフロアごとに、寝たきりの多いフロア、比較的軽めの方が多いフロア、痴呆

の多いフロアと分かれており、3名それぞれの特徴を活かし易い配置にいただいた。
仕事内容は、フロアごとで若干の違いはあるが前回の実習とほぼ同様である。

- * シーツ交換 補助
- * おむつ交換 補助作業
- * レクレーション補助
- * 配膳 食事準備 食事介助
- * リネン整理
- * おやつ準備 等
- * 入浴介助補助(ドライヤー)等

シーツ交換の方法などは施設によってやり方が少しずつ異なり、訓練で限定した教え方をしてしまうとなかなか変更がきかないことも予想される

一通りの基本のやり方は指導しつつも、必ずしもその方法だけではないということを意識させておく必要があると思われる。

これまでの実習で施設の仕事の状況にも慣れてきたのか、精神的な余裕も出てきたようで、割合ゆったりと落ち着いて実習を行っていたように思えた。

声かけも積極的に出来るようになり、動きも分かっていることは指示される前にするなど、仕事の流れも徐々につかんできたようである。

何より、自分はこの介護の仕事をやっていくというしっかりした意思を持ってやれるようになったことは非常に大きな進歩である。

自信を持っての行動が、意識の面での急激な向上につながり、質問したことへの発言がしっかりとポイントを押さえた内容になってきた。

二回目と三回目の実習の間の期間が、行事予定や実習施設の都合などの関係から比較的詰ってしまい、補完的な訓練を十分出来ないまま次の実習が始まるという状況であったが、前半における技能の伸び具合に比べると、後半は急激に伸びてきたために、注意するポイントを絞り込んで指導することが出来て、実習にも割合安心して送り出せた。

■ 在宅介護実習

施設での就労を前提にしていた為に、在宅介護の実習内容は当初念頭になかったが、講義でしばしば在宅介護の件が出てくることもあり、少しでも体験させておく方が良いかもしれないと考えた。また、訓練を進めるうちに就労の先は何も施設に限定しないでも出来ることがあるのではないかという発想も出てきて、急遽在宅実習をお願いして実施した。

一度に3名は受けられないということで、交代で訓練生1名に指導員がそれぞれ付き添い、ホームヘルパーさんに同行して在宅介護の実習を行った。

実際の利用者のお宅へ訪問するためには、利用者の許可を得る必要があることと、ある程度実習経験を積んで、ヘルパーとしての心構えや配慮が出来ようになった段階で実施する必要があり、実施時期は訓練生の伸び具合を確認しながら計画する必要がある。

今回は実質的には約半日の実習であったが、利用者のお宅では思わぬ成果として、普段あまり話さない気難しいお年寄りが、訓練生のペースに乗ってよく話してくれるようになったとか、ヘルパーの補助的仕事とはいえ、思いの外良い動きが出来ていたなど、お世辞ではなく良い評価を得たことから、環境さえ整えば就労の可能性も見込めるのではないかと思えた。従って今後はもう少し在宅の実習時間を多めに取ることも検討してみたい。

■ 就労を前提とした職場実習

三回目の実習を終えた段階から就職活動に入り、それぞれいくつか面接等を行ったが、その中で少しでも受け入れの意思がある施設であれば、実習という形を取りつつ、本人の能力を確認してもらう方法を取りたいと考えていた。

知的障害者に対する訓練状況などをいくら口頭で説明しても、又、面接という非常に緊張する場面での彼らの様子を見ただけで雇用に繋げることは非常に困難である。

話を聞いて少しでも可能性を示してくれる施設であれば、実際に働く姿を確認さえすれば、どの程度の能力でどんな働ける部署があるかを判断できると思われる。

それと、通勤時間なども含めて、訓練生自身がその施設に長期間勤務できるかどうか、職場環境に順応できるかどうかなどを判断する、あるいは判断させる意味でも必要な期間であると思われる。

今回の3名もそれぞれ2週間から4週間実習を行ってみて、いずれも評価として働くことに問題はないという判断をいただき、就職に繋がった。

<実習事例> 1

H : 二回目の実習先で、Hさんの対応振りを見て、働くことに支障は無いレベルであるという評価と、すでに働いている知的障害者の後継として採用を考えていただいた。

この施設では、施設内でユニットケアの方式を導入する予定になっており、知的障害者が働く上では良い条件ではないかとの考えから、そのスタッフとして働く事を想定して実習を行った。

先の施設実習では2週間という期間で、やっと慣れた頃に終わってしまったので、もう少し長い期間実習して見てみたい内容がある事と、通勤時間が1時間半くらいかかる為に訓練生本人が耐えられるかどうか、働く気持ちが持続できるかどうかを判断してもらうために、4週間の実習を行った。

実習期間中問題は無く、本人、家族とも働く意志が明確に出来たことから採用に至った。

<実習事例> 2

S : 訪問介護員3級講習の中でお願いした講師の方の紹介から、この試行訓練の趣旨などの説明を行う等の活動を経て何とか面接に漕ぎ着けた。

下話の段階でも好印象を得て、Sさんの特徴を生かした部署があるということで、面接及び実習の話が順調に進んだ。

施設内のリハビリ室における補助作業が主な業務で、あわただしい部署ではないのでゆったりと出来るのではないかという配慮から選んでいただいた。

面接日当初からSさん自身すっかり溶け込んだような様子もあり、実習中も笑顔を絶やさずとてもうれしそうに働いており、周りの職員の対応も好意的であった。

実習結果としては挨拶や声かけ、作業の丁寧さについて好評価を得た。

何よりも施設長さんの「Sさんのゆったりとしたペースがお年寄りに良い。他の職員の見本に出来る」という言葉をいただき、知的障害者の特性が良い面で発揮される事例として、受け入れられた点は今後

の訓練にとって、光明ともいえる評価であった。

<実習事例> 3

F : 訓練の後半、12月から生活寮に入ることになり、就職活動を始める時期ではあったが、技能習得の面でも精神的な面でもまだ水準に到達できていない状況で、苦慮していた。

冬休みに入ってからの生活寮での過ごし方を指導する中で、他の寮生との兼ね合いもあり休み中も何かさせなければならないということで、寮の近くにある老人施設でボランティアでもしてはどうかということになった。幸い寮の近くに特養施設があり、お願いしたところ意外にも快く引き受けていただいた。

日頃から実習生を恒常的に受けている施設で、実習担当の寮母さんが専属で配置されていたため、受け入れの環境は整っていた。ボランティアといっても内容は今までの実習に近い形を取っていただいたので、Fくんにとっては追加の実習として良い訓練の期間となった。

冬休みの間、正月休を除いてほぼ3週間、ボランティアでの経験をした。ボランティアの予定の最後の日に、お礼方々施設の様子を聞きに伺ったところ、意外にも評価は悪くなく、本人もとてもおびのびとしていたということであった。迷惑のかけついでに、就職の可能性は無いものか恐る恐る聞いてみたところ、「検討してみる。」ということであった。

後日就職担当者が赴き、再度お願いしたところ、就職を前提の上で実習をしましょう。ということになり、その後2週間の実習を経て、何とか仕事を見つけることは出来るだろうということで採用が決まった。偶然の出会いではあったが、本人にとってとてもよい条件での就職が出来た。

今回の試行においては、どの施設も快く十分な配慮もしていただいて受け入れていただき、当初の計画以上に良い流れと期間も十分取れて実施することが出来た。

これから新たに介護サービス訓練を始める場合、訓練生の人数や、地理的条件及び、施設の都合など、様々な条件が整って初めて出来ることであるので、それぞれの環境の中で出来得る限りの設定を考えていかざるを得ない面が出てくると思われるが、何より受け入れに際し、双方に不安を感じさせないように、出来る限り状況を見た上で判断してもらえる方策を採っていくことが肝要ではないだろうか。

全体的な評価としては、積極的でまじめな態度が好印象を与えた。利用者への対応も想像以上にしっかりと出来ているという評価も受けた。

3級講習の講師からも施設からも、一般健常者の講習や専門学校の実習生と比較して、挨拶や礼儀、お年寄りに対する態度など、とてもきちんと出来ており遜色ない、というより、むしろよいのでは？という評価も受けている。

実際には技能面や行動面においてもまだまだ多くの問題点をそれぞれ抱えてはいるが、介護分野において仕事をする上での可能性は充分あるという見通しはついたと思われる。

施設実習 訓練生別 寸評

平成13年度

実習施設		訓練生氏名 H・Y(男)	訓練生氏名 S・M(女)	訓練生氏名 H・M(女)
7月9日 から 7月19日	第一回施設実習	(問題点)身づくろいに時間を要する。 職員の動きを見たり、状況判断難しい。 観察できない、先の見通しが立たない。 利用者に必要以上に手をだす。説明下手。 積極的に声かけ。笑顔・目線は意識。	(問題点)他の人がしている仕事は手伝えるが、 自分で仕事を探すまでに至らない。しわしわエプロン。 緊張のためか声かけが小さい。話題の広がり。 半ば頃から、利用者の肩をたたいて声かけしたり、 笑顔が多く見られる。	(問題点)言葉遣い。利用者に直接関わっていない 時の態度。私語、背中で腕組み。人数・時間を見計 らった行動。利用者との関わり、職員の介助には素 早く状況を判断して積極的に手伝い、テキパキと動く。 男性利用者にセクハラを受けショック！立ち直り早い
自己評価		優 良 普通 要復習	優 良 普通 要復習	優 良 普通 要復習
9月17日 から 9月28日	第二回施設実習	身づくろいに時間を要する。指示を1つされたら、 それに夢中で言葉が耳に入らない。リネン扱いの悪 さ。立ち位置が悪く移動の邪魔。爪きりで出血。 大げさに大きな声。積極的な姿勢はあり、仕事が 終了すると「次は？」と職員に尋ねる。ドライバー	利用者とのコミュニケーションに苦勞。新聞切り抜 き実習半ばまでは緊張で動き・表情硬い。職員の仕 事に手が出せない。忘れ物(2回)。声が小さい。 時間は要するが作業は丁寧。楽しそうに作業する 職員の仕事を覚えようとよく見て、覚えている。	言葉遣い。経験のないパターンや作業には頭の中で 整理がつくまで混乱。利用者につき言葉言われ、 ショック！以後の実習には支障なし。声が小さい。 職員の仕事に手が出せない。よく気が付く。状況判 断。センターで学んだこと関連付け活かす。
自己評価		優 良 普通 要復習	優 良 普通 要復習	優 良 普通 要復習
11月19日 から 11月30日	第三回施設実習	他の2人や前回の実習を意識。あせり、表情硬い。 声かけも消極的(痴呆棟)・・・他校の実習生意識。 掃除やコミュニケーションが大半を占める。不満そ うな表情。前回の爪きりの失敗から、注意を守り 経験ない作業はできないと職員に伝える。	必要以上に着込んでいる。声が小さい。 センターでの注意を意識。忘れ物なし。職員に親 しくしてもらったこともあり、自信をつける。積極的に 利用者に声かけ。仕事にも積極的に手を出す。 よく観察し仕事内容を把握。作業が丁寧。	言葉遣いに気を付ける。作業内容は目新しいものも なく、余裕・自信が感じられる。緊張感がとけ、逆に 作業に雑になっているところも見られる。(掃除) 声かけ小さい。作業に積極的に手を出す。積極的に 声かけ。介助時の利用者への声かけ、気配り
自己評価		優 良 普通 要復習	優 良 普通 要復習	優 良 普通 要復習
から	職場定着実習	冬休み期間中のボランティアの際にも積極的に作 業させていただいておかげで、スムーズに実 習に入れる。食事介助は相手の飲み込みを観察 しきれないことから何度かむせさせる。新しい作業 にも積極的。介護者としての視点・成長が見られる	自信がついたことと、職員が親切で緊張せずリラ クスして行く。介護者としての視点・専門的な発言 が目立つ。仕事を覚えようと意欲的。利用者に突 発的な事をされても笑顔で対処。職員からの説明 理解。利用者の観察。熱心で積極的な態度。	実習経験がある施設ということで、テキパキ作業。 介護のポイントをよく理解、学習と行動が一致。利用 者の名前を覚えたりは苦手だが観察。自分の弱 点を自覚。2人での作業はテキパキ行うのだが、1人 で任せられると、不安からかルーズになる傾向あり。
自己評価		優 良 普通 要復習	優 良 普通 要復習	優 良 普通 要復習
月 日 から 月 日	在宅介護実習	車椅子の利用者。車椅子を押したいと強く主張。 慎重・技量不足でスピードを上げることができない 勝手な行動が目立つ。コミュニケーション	男性、女性関係なく笑顔で積極的に声かけ。ヘル パーとの共同作業はペースが遅れがち。食器洗い 時、水の勢いが強すぎたりと細かい配慮は不足。	男性利用者の独居家庭で衛生的とは言えない家庭で たが嫌な顔を全くせず、手際よく作業。ヘルパーの指 素早く対応。素直で積極的。声かけ小さい。
総合評価		優 良 普通 要復習	優 良 普通 要復習	優 良 普通 要復習

1 1 . 試行結果の検証

■ 知的障害に対する訓練上の配慮点・工夫点

< 訓練生個々の情報の把握 >

生育暦や、健康面、障害の基礎資料、家庭環境等、出来る限り必要と思われる情報を把握し、技能習得の可能性を予測するためのデータとする。

特に家庭環境は重要で、家族からどの程度までの協力が得られるかは、訓練上非常に影響を及ぼす要素となる。

< 行動観察と能力の把握 >

訓練時間中は基より、休憩時間や昼休みの間に見せる言動などから、日常生活における細部の状況を観察し、問題点があるかどうかを見極める。

その上で問題点があればどのように補完できるか、どのような訓練を行ったらよいか、どの程度の能力があり、伸びる要素がどの程度あるかを予想する手掛かりとする。

< 知識・体験の内容の確認 >

講義や技能指導、雑談的な話をする中で、つい判っているものとして見過ごしがちな常識的な事柄であっても、表情や受け答えの中から理解の度合いを判断し、もし判っていない様子があれば、確認してみる必要がある。

例え「わかった。」とか、「やったことがある。」と答えても、どの程度わかっていてどのくらい出来るのか、本人の認識と普段の言動との間に大きな差がある場合が多い。

そうしたことを一つ一つ確認しながら、訓練生本人にも自分自身がどの程度わかっているかを客観的に見ることが出来るよう指導していく。

< 自分から発言させる・考えさせる >

訓練中、講義などを通じて出来るだけ多く質問をしたり、自分で書かせたりして、自分自身で考えることや、それを他者に伝えることが出来るように仕向ける。

知的障害者の場合、自分の意見を言うとか考えを出すといったことが苦手だったり、時間がかかるので、つい代弁してしまったり、答えを用意してしまうなど、先回りしることが多いように思える。

始めのうちは特に時間もかかり、待ちきれなくなることが多いかとは思いますが、出来るだけ我慢して、訓練生自身の言葉や考えを引き出すように努力する。その中から訓練生の理解度や能力なども判断することが出来、指導の糸口をつかむことも出来る。

< 体力や運動能力の把握 >

知的障害者の体力不足の傾向はどこでも指摘されており、いろいろな場面で取り組みがされているが、特に介護の仕事に関しては、体力面ばかりでなくからだのバランス、指先

の巧緻性、柔軟性、力加減のコントロールなども必要になってくる。

併せて技能習得の面でも、自分の身体をコントロールする能力の差によって習得に相当の違いが出てくる。

そのことから、様々な運動を取り入れて訓練をしていくことが訓練効果を高める要因となってくると考える。ただ、闇雲にやらせてもかえって健康を損ねたり、怪我をする事もあるので、個々の体力や運動能力、健康状態などを出来る限り詳細に知った上で行うことが必要である。

<記憶に残すための工夫>

知的障害者に指導した内容を覚えさせるためには、かなりの時間をかけること、繰り返しが必要なことは当然であるが、それでもなるべく効率的に覚えさせるためにどのような点に心掛ければよいかいろいろ考えてみた。

* 一度指導したことは、なるべく早い時点で繰り返し復習し、覚えている内容を確認する。

また、覚えていない点はなぜ覚えられないのかを考え、優しい言葉に置き換えるか、身近なものに例えるか、具体的なもので視覚化するなど、方向を変えているいろいろ試してみても一番印象に残る方法を見つけ出す。

個々によっても差があるのでこの者にはどの方法が良いとか、傾向を見つける事が出来ればやり易くなる。

五感のすべてを使ってやって見る。ビデオやイラスト、マンガ、図解など映像化して見せる方法が良いとされている。

訓練の様子をビデオに撮って、その動きや姿勢、言葉遣いなどを客観的に見せることは非常に効果がある。又、悪い癖などの矯正にも効果的である。

しかしこの方法が全てに当てはまるとは限らない。中には非常にビジュアル感覚に弱い者もあり、かえって混乱させてしまう場合もある。

場合によっては、皮膚感覚の刺激によって強く印象に残ることもあったりと、一概にはまとめにくいので、いろいろな方法を試してみることが大切である。

<訓練課題の意味・必要性の認識を深める>

訓練で実施する課題が、「なぜやっているのか。」「介護の仕事とどのように結びつくのか。」を、例えその段階では良く判っていないと思っても、しっかりと説明しておく事が大切である。単にやらされているのではなく、目的意識を持たせた上でやらせれば興味も持続させられる。

日常生活動作のほとんどの内容は介護に結びつけることが出来る。「訓練で行っていることがこのように介護の仕事にとって必要なことで、だから自分自身もきちんと出来るようにしなくてはいけない。」という結び付けをしていくと、彼らにとって理解しやすいのではないだろうか。それに家庭での生活の中のどんな場面においても訓練内容を盛り込むことが出来る。

<実習中の対応>

実習中は付き添わないかぎり指導員とは離れてしまい、日々の細かな出来事や、彼らの行動・思考を窺い知ることが困難になる。訓練生自身も不安があったり、訴えかけるところがなかったりする場合もあると思われるため、実習期間中、定期的に当番を決めて、その日の状況を電話で報告させるようにした。

電話での報告の仕方の訓練にもなり、声の様子や話の内容から異常があれば、早めの対応が出来ることと、訓練生にも安心感を与えることが出来る。

<作業範囲の確認>

実習中の食事介助の際、お年寄りによって食前ないし食後に薬を飲む必要のある方に対し、原則として医療行為に当たる投薬は医師・看護婦に任せるものである。

まれに実習中に薬を飲ませよう職員から言われた場合、どうしてよいか迷ってしまうこともある。まだ迷って他の職員に聞き直せばよいが、言われたまま行ってしまった場合、事故に繋がる恐れが多分に考えられる。このようなことが起こらないために、実習に際し、施設の担当者と作業範囲の確認（特にこのような医療行為・身体介護に関する内容について）必ずしておくことが必要である。

また、施設によっては、食事の後、食べ残した量の確認を看護婦等が行う場合もあり、そうした点に関してもあらかじめ把握しておく必要が出てくるとされる。

訓練の段階でも、行ってよいか悪いかの判断が出来るように、あるいは自分勝手にやらないで必ず確認を取るような指導をしておくことが大切である。

<実習期間中の感染・病気への対応>

実習期間中、感染症や病気に対する対応をあらかじめ考えておく必要がある。風邪をはじめ、多くの人が集まる場所で、しかも抵抗力の弱い老人施設であるだけに、些細なことが、重大な結果を生みかねないという意識を持つ事は非常に大切である。

例えば、施設の職員が風邪を引いてしまった場合、出勤すべきか休むべきか、実際の現場でも悩むところである。本来その場合は無条件に休むのが原則で、お年寄りに風邪を移してしまえば、お年寄りの命にも関わってくることになり、無理は禁物である。

しかし、実際の現場においては、少ない職員でシフトを組んで、忙しく働いている現状から急遽休むことは非常に難しいために無理をして働いていることも多い。

そうした判断が、知的障害者に出来るかどうかという問題がある。単に風邪だけの問題ではなく、肺炎や結核、疥癬の問題など、他にもどのように対応すべきかを予測して判断し、伝えておくべきことが多くある。そのために、普段から衛生面の意識を高めておくことが非常に重要なポイントとなる。

「持ち込まない。持ち出さない」の原則を日頃から訓練の中に植え付けておくために、訓練当初からあらゆる場面で衛生観念の意識を盛り込んでおく必要がある。

■ 訓練指導上の問題点

<性に関する意識>

介護の仕事の関係上、身体を密着させる度合いが高いことから、訓練においても施設実習においても異性を意識させられるケースは多々出てくる。

施設においては若い女性介護者が痴呆の男性などに触るなどの行為をされることも多いが、その際にも通常は騒がずうまく対応している。しかし知的障害者の場合、そうした行為に免疫のない者にとっては非常にショックであったり、対応出来ず泣き出してしまうなどパニック状態になってしまう恐れも考えられる。状況によっては実習や訓練自体が続けられなくなってしまうことがあるかもしれない。

多くの場合は、そうした利用者には近づかないようにするとか、職員がカバーするなどの対応はされると思われるが、万一こうした問題が起こった場合は、精神的なケアやフォローが出来るような対策を立てておく必要もあると思われる。

訓練の中である程度予備知識として入れておくために、事例研究の中に組み込んで対応を考えさせるとか、連絡や相談をする相手を明確に示しておく等の対応が考えられる。

訓練指導中においても、技能指導の際には指導員、訓練生同士が交代でモデルになる機会も多く出てくるが、その際にもなるべく同性同士で組ませるといった配慮は必要になってくる。特に男子の場合、例え相手が年の離れた指導員であったとしても、異性を意識して手が出せないなどということもあり得る。

少しずつ慣れてくれば、そのような意識も薄らいでくるかもしれないが、なるべくリラックスした状態で出来るような配慮は必要であろう。

訓練期間中、訓練生同士、お互いに若い男女であることから、恋愛感情などが入ってくることも当然考えられるが、場合によってはそちらの意識が強くなりすぎて訓練に集中できなくなってしまうことも予想できる。

そうした兆候が見えた場合、生活指導等との連携で早めに対応できるように日頃からの観察が大切で、見逃さないように心掛けることも必要であろう。

<実習依頼に際しての問題>

施設実習に出す際に、施設の担当者（キーパーソン）を明確にしておくことが大切である。

現状の施設においては職員の勤務体勢に夜勤が入ることもあり、又、常勤職員、パートタイム職員、ボランティア、実習生など、様々な立場の人たちが働いている。

勤務時間がシフト制をとっているところも多く、担当者を決めてあっても、常時つき切りで指導できる訳ではない。

今回の試行の中でも、特養の実習に入った段階で現場の職員からは、どこまでやらせて良いものかの判断を質問されるケースが多かった。

知的障害者に対する能力の判断が始めて一緒に仕事をする場合、見極めが非常に難しい

ことではある。今回は3級レベルと限定しており、単独での身体介護はやらせられない事を前提に実習の内容を組むよう依頼している。お年寄りに危険を伴う内容は避けることとしているが、施設の実態として例えば担当者が決まっても、出勤体勢や業務内容の都合によって日々変わってくることは止むを得ない。その際に職員同士の連絡が十分でない場合もあるかもしれない。

そこで、彼らの能力以上のことをやっちゃって事故に繋がる可能性も予想されるので、その点は打ち合わせの段階でよく伝えておくとか、必要があれば指導員がサポートにつくなどの対応はしておく必要がある。

<目標設定はレベルを考えて柔軟な対応>

介護技能について到達目標は設定していくが、訓練生の習得状況をよく見ながら、行う方が良いと考える。

無理やりカリキュラムどおり目標まで持っていこうとしても、本人達が吸収できないまま進めることになる。あまり焦らずに理解の状態を確認しながら進めるほうが、遠回りするようでも後になって効果が出てくる。

結果として目標の技能水準には到達できないことの方が多くなると思うが、優先順位としては訓練生それぞれの生活能力を上げること、技能を吸収できるようになるための下地作りをすることが一番目に来ると考える。

一つ一つの課題を出来る限り確実に理解させながら進めると、どうしても時間はかかってしまう。進度を重視するか、理解度を重視するかは判断に苦しむところではあるが知的障害者自身の将来的なことを考えると、少しでも確実に習得させておく方を選びたい。

1 2 . 試行訓練における今後の課題と改善点

■ 訓練目標の設定

訓練目標の設定に関しては主に二つの条件によって大きく変わってくる。

- 1 . 訓練指導体制及び訓練生の人数
- 2 . 訓練生の障害レベル

介護技能の内容を考えると、かなりの量がマンツーマンでの（あるいはそれに近い）指導が必要であると考えられる。増して、知的障害者の指導においてはさらにその必要度は高まっていくのは当然である。どこまできめ細かい指導が出来るかが技能習得の鍵になってくる。しかし現実的に指導員を十分な体勢で行うことは難しいと思われる。

3級講習のように出来る限り多くの講師や、様々な立場(担当)の人とのかかわりを持たせるように設定する。

障害のレベルは出来ればあまり差が無い方が良いと思われる。どうしても低い方に手が届かかってしまう為、高い方は手薄になり、しかも進歩は進まない可能性が強い。

今回の試行においては3名の訓練生であった為、その点割合好条件の中で指導することが出来たが、本格実施においては訓練生の数も倍増し、能力のレベルも変わってくると予想されるため、設定を修正する必要は出てきた。

当初掲げた目標は大きく分けて3点ほどあった。

1 . 老人福祉施設への介護補助として就労。

この点については3名ともほぼ目標を達成することが出来た。

施設内の仕事の内容を見ると、全体としては介助の補助作業としての就労は可能であると思われるが、知的障害者が単独で出来ると思われる内容も割合存在し、就労する上での業務量に関しての幅は持てると思われるが、技能の習得状況はもう少し出来ることを増やしていく必要はあると考える。

在宅実習の中で、予想した以上に出来る内容もあったことから、今後の介護保険制度の動向とも照らし合わせながら、施設だけではなく在宅を含めた働き場所を想定していくことが必要である。

2 . 基礎能力、社会生活、体育の指導目標の習得。

技能習得を円滑にするためにはやはりこの目標は必要不可欠な要素であり、知的障害者の訓練はまず、この点から始めることが効果的であるとの検証結果から、引き続き、より重点的に目標として掲げていく。

3 . 訪問介護員3級の資格取得。

資格取得に関しては、認定校の指定も受け、規定時間の講習も終わることが出来て、理解度を深めるための補習も行いながら、実質的には3級資格以上の訓練内容を行ってきた。

最終的に学科及び実技の確認試験も行った上、3名とも訪問介護員3級の資格は得て修

了した。

現状の施設における職員の資格としては、介護福祉士以上というくらい要求が高くなっている状況の中で、いくら知的障害者と言えども、3級だけで売り込むには苦しいものがある。

試行で行ってきた訓練の内容から考えれば、十分2級の資格を取得できるだけのものは盛り込んでいけるし、訓練生のレベルによっては2級も取得できる者もいると思える。実際にすでに2級の資格を取得している知的障害者は潜在的にいる。ただ、資格を取得はしていても実際に仕事ができるかどうかは別の問題であるので、そのような人達に対して働けるだけの訓練をする必要性も要望として出てくると思われる。

今後は受け入れ先の理解度の拡大も計りながら、より高い資格の取得を目標に掲げていく必要はあると考える。

■ 到達水準の設定

<到達水準の改善点>

最初に掲げた訓練項目の中では主に次のような内容をあげた。

- 1) 訪問介護員3級の取得。
- 2) 施設における日常的な作業の基本的技能(清掃・洗濯・リネン整理等)の習得
- 3) 老人介護に必要な配慮事項や心構えの習得
- 4) 老人介護に必要な基本的な技能の修得
- 5) 訓練生自身のADLの底上げ及びQOLの向上
- 6) 危険予知や安全、衛生に対する意識の確立

上記のうち1については前項で述べたが、より高い資格取得が目指せる可能性はあるものの、その前に社会的な認知度を上げることが先決である。

2については特に清掃について時間的な問題で指導しきれなかった。居室内の清掃に時間がかかりすぎて、トイレ・洗面所掃除などの訓練にあまり時間を取ることが出来なかったのももう少し配分が必要であった。

3については訓練課題の中のあらゆる場面に盛り込んで意識させるようにした。特になかなか想像では困難な老人の立場や感じ方、介護される側の気持ちを意識させるように指導していった結果、特に後半の実習あたりでは出来るようになったと感じる場面が多く見られた。

4について、今回の訓練生は5の内容の訓練に時間がかかった影響で、技能の内容を絞り込んだため、実習に入る前に十分な訓練が出来なかった。訓練生のレベルによってはもう少し細かな内容についても経験をさせた上で送り出せるようにしたい。

6の、特に安全・衛生面に対する意識は訓練当初から繰り返し指導しておく必要がある。このことを通して介護の仕事に対する自覚や心構えも同時に指導することが出来る。

その他、介護の基本技能以外の訓練、例えば事務・パソコン操作や趣味、情緒的内容の訓練についても体験の幅を広げる意味で、もう少し多くの時間を取りたかった。

一見関係ないことのように見えるが、訓練生自身の気持ちの余裕、あるいは自信にもつ

ながら、施設におけるレクリエーションやクラブ活動の介助の際にも非常に関係してくる。
施設の側からも訓練生自身からもやっていたという言葉が出てきた。

<指導体勢の問題点>

* 訓練技能指導員と社会生活指導員が密接に訓練生と関わる中で、問題点が起きたときに早めの対応が出来るように気を配っている必要がある。

特に生活面での変化や、心理的な影響が訓練に大きく作用してしまうこともあるので、協力しての対応をすることがよいと思われる。

今回の試行における3名の年齢や生育暦と次年度の訓練生の状況ではかなり違うことから、特に社会生活面での指導がより多くなってくると予想される。

社会生活指導員が、訓練中にどこまで訓練生と関われるか、家庭との連携も合わせながら個々の訓練生の状態を把握できるかが大きなポイントになってくる。

* 医療面でも健康管理担当者が居れば、体育指導の面での体力・健康チェック等を行うことが出来るため連携の必要性は高い。

* 技能指導員については、通常障害者訓練校における基準は、指導員1名に対して訓練生5名であるが、特に知的障害で介護の訓練内容を考えると負担が多すぎるように思える。最低限3名程度の割合が適当ではないかと考える。ただ、ある程度人数がまとまっていれば、お互い同士で実習するグループ指導などの工夫により対応は可能である。

それぞれの技能の評価や行動観察を並行して行うにはやはりチームによる指導が必要となってくる。知的障害者の訓練の場合はかなりきめ細かな対応が要求されることから、それぞれの役割分担で連携しながら指導していく体制作りが成否の分かれ目になってくるのではないかと考える。

<実習時間数の問題>

知的障害者にとっては、何より現場での経験が必要で、多く時間を取ったほうが良いのは当然であり、今回の試行においても当初考えていた事とほぼ近いが、それ以上の時間数を実習することが出来た。

しかし、今後の訓練生の数、受け入れ施設の都合等の状況によっては必ずしも思い通りには行かない場合も出てくる。

また、外的状況ばかりでなく、施設の負担や訓練生自身の疲労度等の要素を考えると、もう少し短い実習時間でも効果は上げられないだろうかという思いも出てくる。

訓練から実習、実習を踏まえた訓練を施してから実習へ、というキャッチボール式の方法で、実習と実習との間隔が今年度はあまり無くて、十分な補完訓練が出来ないまま次の実習に出さざるを得なかった反省から、もう少し間隔を取ることが出来れば、実習の回数、あるいは一回の実習の期間を短縮することが出来るのではないだろうか。

いずれにせよ、スタート時点で不確定要素が多すぎるため、そうした視点を踏まえながら、各方面との調整に当たることになってくるであろう。

13.まとめ

今回、知的障害者の職域を拡大するという事で、職業訓練の立場から介護サービスの指導を1年間に渡り行ってきた。すでにいくつかの取り組み事例により、可能性は見出されていたものの、果たして1年間の訓練でどの程度習得させられるものか、また、それが果たして実務レベルとして受け入れられるものか、不安要素の方が大きい中でのスタートであった。

実際各地での取り組み状況を漏れ聞くに、実習は何とか出来ても、就職の段階ではなかなか受け入れが難しいという声が多かった。

本試行における、非常に少ない限られた事例の中での検証で、全てのことを論ずることは出来ないが、ある程度の予想(理想)の基に組んでいった方向性にほぼ近い形で訓練を進めることが出来、予想以上の効果・結果を得ることが出来たと考えている。

その中で得た結論は、

知的障害がハンディではなく、老人介護の有効な武器になる！

と言う思いを強く出来たことである。

介護の現場で働いておられる方々からは、甘い、短絡的な考えと批判がある事は承知の上であるが、様々なクリアすべき問題点、制度、条件、環境整備等はこれから一つ一つ解決していった上で、知的障害者の持つ特性が、老人福祉の現場でプラスに働く要素は確実にあるという確証を、現場の反応の中から得ることが出来た。

本来老人福祉の現場は障害者を受け入れる土壌としては整った環境にあること、仕事の内容が多岐にわたり、生活そのもののサポートであるから、日常とかけ離れた専門性の高い技能は少なく馴染みやすい、などの点でも これからの需要の拡大を考えても参入する条件としては好材料が多い分野である。

本試行訓練の実習でお世話になった方々の中からも、「彼らの持つゆっくりさ、丁寧さがお年寄りのリズムに合う。とかくテキパキと効率よく仕事を進めるのが良い寮母と思われがちだが、そうではなく彼らのペースを他の職員の手本にしたい。」とか「忙しくてなかなかお年寄りとしっくり相手をしてあげられないが、彼らにそれをしてもらってとても助かる」など現場の隙間を埋める役割を担える存在としての可能性も伺える。

また、現在介護の方向として、ユニットケアの方式、グループホーム化の方向も出てきており、その場合、一層知的障害者が担える要素が増えてくると言う指摘もいただいている。

情報の中に、北欧諸国の中では、お年寄りに対する効果を認めた上で、グループホームの職員として知的障害者を積極的に採用しているという内容もあった。

今回訪問介護員講習でご協力いただいた講師の方々、実習施設の職員の方々からも、健

常者の講習や実習生と比較しても決して大きな差を感じる事は無く、むしろ良い面があるというご意見も多くいただけてきた。

もちろん、とても恵まれた条件で、それぞれの方々もよく理解していただき、非常に協力的な対応をしていただいた結果であること、様々な問題点はこれから出てくるであろうことも承知しつつ、今後の知的障害者の就労にあたり、十分な可能性を見出せたと言う点では大きな成果が得られたと思っている。

訓練を実施するにあたり、地域の事情、訓練生の障害レベル、実施施設の設備・環境等様々な要素によってやり方は大きく異なってくるということは再三述べてきたが、大まかにいって、以下の点に心掛けていけば何らかの糸口はつかめていけるのではないだろうか。

それぞれの地域の老人福祉関係施設、関係者の協力を得るように、またネットワーク作りをするなど、少しでも知的障害者と関わる中から理解の輪を広げていくこと。

介護の技能習得の前段として、訓練の中に不足している生活基盤、体験を出来る限り増やす内容を盛り込んでいく。1年間と言う期間だからこそ盛り込める、技能・資格取得の為に訓練では出来ない内容を取り入れることも後々に必ず役立ってくる。

就職活動においては、急がずよく理解してもらえような方法を考える。

(訓練で得た個々の状況・能力・障害特性に関する情報提供、長く就労できるように、就職先に対するフォローの体制、実習の活用等)

最後に、本試行で実施してきた内容を綴ってきたが、現段階での報告の中から関係方面の何がしかのお役に立てれば幸いである。

また、今後本格訓練を実施していく中で、取捨選択をし、バージョンアップをしつつよりよい内容を模索していきたいと考えている。

最後に今回の知的障害者試行訓練にご協力いただいた方々に心より感謝いたします。

14. 訪問介護員3級講習 講師並びに協力施設及び関係者一覧

(敬称略)

訪問介護員3級講習 講師

所沢市保健福祉部	介護保険課	尾山 喜一郎
〃	高齢者生きがい課	鏡 諭
〃	障害福祉課	森田 昇
所沢市保健センター	保健婦	山本 昌江
〃	保健婦	飯塚 理恵子
所沢市社会福祉協議会	在宅介護支援センター センター長	村岡 和子
〃	訪問介護事業所所長	小島 治子
〃	きぼうの園 園長	柴田 宣子
医療法人 愛敬会 緒長病院	副院長	本田 三平
〃	管理栄養士	清水 明
日本社会事業大学	講師	横山 貴美子

特別講義 講師

東京都立品川技術専門学校	介護サ - ビスコ 主任指導員	園部 通子
昭和大学医療短期大学	講師	大谷 佳子
日本体育大学	講師	田中 信行
株式会社 ニチアコミュニケーション	ビルメンテナンス事業部 課長	川端 和樹

実習協力施設

社会福祉法人 安心会	所沢やすらぎの里	施設長	鹿島 宏夫
社会福祉法人 桑の実会	康寿園	施設長	鈴木 和喜
社会福祉法人 若狭会	亀令園	施設長	小池 清治
所沢市社会福祉協議会	在宅介護支援センター	センター長	村岡 和子
社会福祉法人 多摩同胞会	信愛泉苑	施設長	相羽 孝昭
社会福祉法人 康和会	久我山園	園長	大沢 一六

関係施設団体

埼玉県入間東福祉保健総合センター
所沢市東消防署